

Départ volontaire, inconduite et autres exclusions

Définir l'exclusion

Les sanctions prévues pour les raisons de fin d'emploi jugées invalides, soit le départ volontaire non justifié au sens de la Loi ou encore le congédiement pour inconduite, sont les pires en la matière : un prestataire perd son droit complet aux prestations régulières, même pour une période de prestations pourtant établie et débutée avec un autre emploi.

Tous les emplois occupés au cours de la période de référence peuvent être visés par ces mesures d'exclusion faisant en sorte de supprimer le relevé d'emploi visé et tout ce qui le précède. Ces heures de travail sont ainsi exclues de toute forme de calcul : que ce soit pour l'admissibilité, pour le calcul du taux ou de la durée de la période de prestations. Il n'y a aucune demi-mesure : c'est tout ou rien.

Il faut savoir que l'exclusion ne vise que les prestations régulières : il est possible de recevoir des prestations spéciales (maladie, proche aidant et compassion), peu importe la raison de fin d'emploi (voir à ce propos la section *Le droit à des prestations spéciales – maladie, proche aidant et compassion – malgré une exclusion...* p. 72).

La Commission peut donc exclure une personne du bénéfice des prestations régulières si celle-ci est réputée avoir quitté son emploi sans justification ou avoir perdu son travail en raison de sa propre inconduite. Ce pouvoir de la Commission d'imposer une exclusion signifie que la personne pénalisée n'a plus le droit aux prestations régulières pendant toute la durée de la période de prestations à laquelle elle se serait autrement qualifiée. En fait, l'exclusion débute au dépôt de la demande (renouvelée ou initiale) et se poursuit tant et aussi longtemps que la personne exclue ne parvient pas à retravailler et à accumuler le nombre d'heures d'emploi assurable suffisant pour être éligible de nouveau au bénéfice des prestations.



EXEMPLE

Claudine, après avoir été exclue pour départ volontaire sans justification (au sens de la loi), se trouve un autre emploi et travaille pendant 720 heures. Elle aura droit aux prestations d'assurance-emploi sur la base de ce nouvel emploi, parce que le taux de chômage dans sa région est de 4,6 %, et qu'elle a donc besoin de 700 heures d'emploi assurable pour être éligible aux prestations.

Nous le répétons : l'exclusion pour départ volontaire ou pour inconduite est lourde de conséquences. Le relevé d'emploi qui indique une telle mention ne pourra plus servir pour se qualifier aux prestations régulières de chômage, ce relevé et tous ceux qui le précèdent. Seul le temps de travail réalisé **après**, et avec une fin d'emploi valide (ex. : manque de travail ou fin de contrat), pourra éventuellement servir à se qualifier.

Si vous aviez déjà débuté une demande de chômage au moment, par exemple, de quitter volontairement votre emploi sans justification (au sens de la loi), vous perdez aussi tout le reste de votre période de prestations qui avait pourtant été établie, précédemment, avec un autre emploi.



EXEMPLE

Jean occupe un emploi depuis plusieurs années, emploi qu'il perd suite à la fermeture de l'entreprise. Il fait une demande de chômage qui est acceptée, et il commence à recevoir ses premières prestations. Quelques semaines après, il se trouve un nouvel emploi qu'il occupe pendant 6 semaines (210 heures) avant de le quitter volontairement, sans justification reconnue par la loi (le travail ne lui plaît pas, même si l'emploi en question respecte les normes et autres lois établies). Aussitôt, il renouvelle sa demande de chômage qui avait été faite quelques semaines auparavant. Son droit aux prestations lui est refusé. En effet, on lui impose une exclusion pour avoir quitté volontairement son emploi et il perd sa période de prestations pourtant établie avec un autre emploi, celui de la fermeture de l'entreprise. Avisé par son bureau de chômage de la décision de l'exclure, et cela plus d'un mois après avoir déposé sa demande renouvelée, Jean réussit

à décrocher un troisième emploi. Il travaille pendant 520 heures et est à nouveau mis à pied, cette fois-ci pour manque de travail. Au moment de déposer une nouvelle demande de chômage, un minimum de 700 heures de travail assurable lui est nécessaire pour se qualifier dans sa région. Jean n'est toujours pas éligible aux prestations d'assurance-emploi, même s'il a accumulé beaucoup de temps de travail (520 + 210), mais l'un avec départ volontaire (210 heures).

26 mai 2023	mise à pied
29 mai 2023	demande de chômage
7 août 2023	nouvel emploi (210 heures)
15 septembre 2023	départ volontaire
18 septembre 2023	demande renouvelée de sa période de prestations
16 octobre 2023	exclusion
23 octobre 2023	nouvel emploi (520 heures de travail)
19 janvier 2024	mise à pied
22 janvier 2024	nouvelle demande de chômage encore refusée (pas assez d'heures de travail)

Jean ne se qualifie pas car il aurait fallu qu'il ait 700 nouvelles heures assurables après le départ volontaire (critère fixé en fonction du taux de chômage de sa région).

En effet, après avoir été exclu pour avoir quitté volontairement son emploi, et avoir perdu son droit de recevoir des prestations de chômage, Jean doit «rencontrer» de nouveau les critères d'admissibilité. Comme dans sa région le taux de chômage est de 4,2 %, Jean devra avoir obligatoirement travaillé (à la suite de son départ volontaire) un minimum de 700 heures de travail assurable pour être de nouveau éligible aux prestations d'assurance-emploi (voir le tableau, p. 25).

Le départ volontaire

Dans un premier temps, c'est votre relevé d'emploi qui portera cette mention de départ volontaire comme raison de fin d'emploi (la lettre « E » signifiant départ volontaire). Les explications que vous fournirez lors du dépôt de votre demande de chômage sont importantes (des questions sont posées à cet effet). À partir de là, la Commission fera ce qui est appelé une « enquête ». Il est fort possible qu'un agent de la Commission vous contacte par téléphone, assez rarement pour une entrevue en personne. L'employeur est aussi souvent contacté pour donner sa version des faits.

Si vous êtes en désaccord avec cette version officielle de « départ volontaire », vous devez donner votre version des faits concernant votre fin d'emploi (manque de travail, congédiement déguisé, etc.).

Il faut surtout savoir que dans une situation de « départ volontaire », il vous faudra démontrer avoir eu une justification pour démissionner. Il est prévu par la loi qu'une personne rencontrant un ou plusieurs motifs énumérés ci-dessous (cette liste n'est pas exhaustive), est justifiée de quitter son emploi dans la mesure, et ici il faut faire attention, où son départ constituait **la seule solution raisonnable immédiate dans son cas**.

La « seule solution raisonnable » veut dire qu'il n'y avait pas d'autres solutions abordables ou normales, et que vous n'aviez d'autres choix que celui de démissionner après, par exemple, avoir tenté de régler le problème avec votre employeur, ou déposé une plainte à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) le cas échéant et, aussi, avoir cherché un autre emploi ailleurs, etc.

Si la Commission juge que votre départ volontaire n'était pas justifié, elle imposera une période d'exclusion pour toute la durée de la période de prestations, c'est-à-dire vous refusera votre droit aux prestations régulières. Dans un tel cas, vous ne pourrez pas vous qualifier au chômage régulier tant et aussi longtemps que vous n'aurez pas accumulé, de nouveau, le nombre requis d'heures assurables avec un nouvel emploi se terminant par une raison acceptée par la Commission (fin de contrat ou manque de travail à titre d'exemples).

Motifs justifiant (au sens de la loi) un départ volontaire

- **Harcèlement de nature sexuelle, psychologique ou autre**

La Commission n'acceptera pas automatiquement ce motif. Il est important, dans la mesure du possible bien sûr, d'en faire la preuve (témoignage d'un tiers par exemple) et de déposer une plainte à la

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), à la Commission des droits de la personne et à l'employeur et ce, contre l'employeur ou l'employé accusé de harcèlement (votre syndicat, le cas échéant, pourra vous aider dans ces démarches). Cependant, nous savons que les agents de la Commission sont tenus de considérer crédibles les allégations de harcèlement sexuel, ce qui accélère le traitement du dossier.

- **Nécessité d'accompagner son conjoint ou un enfant à charge vers un autre lieu de résidence**

Pour satisfaire aux critères du Ministère, la personne doit faire la preuve qu'elle quitte effectivement son emploi pour suivre son conjoint (ou enfant à charge) vers ce nouveau lieu de résidence, et qu'il devenait donc impossible de maintenir le lien d'emploi. De plus, il faut démontrer être un couple. Être marié ou avoir un enfant répond à ce critère, tout comme le fait de faire vie commune depuis un an (la Commission vous considèrera « conjoints » au sens de la Loi).

- **Discrimination fondée sur des motifs de distinction illícite, au sens de la Loi canadienne sur les droits de la personne**

La discrimination, qu'elle soit raciale, sexuelle ou religieuse, permet de justifier le départ volontaire. Encore une fois, la Commission exigera la preuve que la situation était inacceptable et que la personne a eu recours aux moyens dont elle disposait afin d'y mettre fin.

- **Raisons de santé**

Avant de quitter son emploi pour ce motif, il est préférable de consulter un médecin afin de confirmer cette situation. Le certificat médical doit identifier le problème de santé, signaler qu'il trouve son origine dans un milieu de travail nuisible à l'état de santé de la personne et recommander expressément de quitter l'emploi en question. Il faut tout de même préciser que les tribunaux ont décidé qu'un certificat médical n'était pas une condition absolue à la justification d'un départ volontaire. Par exemple, les antécédents médicaux et les témoignages de proches sont recevables.

Ainsi, si vous êtes affecté par un climat de travail nuisible à votre santé, et que votre médecin recommande expressément votre retrait immédiat, vous rencontrez les règles du départ volontaire. Par contre, si les raisons évoquées sont circonstancielles et pourraient être corrigées, la Commission pourra exiger que ces conditions de travail aient été discutées au préalable avec l'employeur afin d'en abolir ou d'en diminuer les effets nocifs sur la santé. À la suite de ces discussions avec l'employeur, s'il n'y a aucun changement possible, le départ sera alors justifié. Si l'employeur, face à une telle

situation, offre à la personne un autre poste de travail, le refus de cette relocalisation pourrait alors être considéré comme un refus d'emploi, et même assimilé à un départ volontaire (voir la section *Le refus d'emploi*, p. 70).

Dans tous les cas, lorsque ce sont les conditions de travail qui sont à l'origine du problème de santé, il peut être judicieux de déposer une plainte à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) tout en déposant une demande d'assurance-emploi en prestations régulières ou en prestations maladie selon le cas.

- **Nécessité de prendre soin d'un enfant ou d'un proche parent**

La personne qui justifie le départ de son emploi avec ce motif devra démontrer la nature des problèmes invoqués pour prendre soin de son enfant ou d'un proche parent et qu'elle a cherché un accommodement de l'horaire de travail avant de quitter cet emploi.

ATTENTION : si la Commission est tenue d'accepter cette raison, souvent elle va, en contrepartie, imposer un avis d'inadmissibilité pour non-disponibilité au travail. Pour prévenir une telle situation, il faudra donc se déclarer à la recherche active d'un emploi à plein temps, mais avec un horaire pouvant concilier vos différentes responsabilités. C'est dans cet esprit que vous devez rapidement trouver une personne qui se dit prête à vous aider dans vos responsabilités parentales.

Si vous agissez à titre de « proche aidant », vous pourrez avoir droit à des prestations pour « proche aidant » ou de « compassion ». Voir à ce sujet le chapitre traitant de cette question à la page 88.

- **Assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat**

Quitter un emploi pour un nouvel emploi qui présente des conditions de travail et de salaire pour le moins similaires, pourra satisfaire aux conditions prévues à la loi pour justifier le départ volontaire. Les relevés d'emploi peuvent établir la séquence.

Dans le cas d'une promesse d'embauche qui ne s'est pas réalisée, il faut arriver à le démontrer. Une lettre de l'employeur expliquant les facteurs incontrôlables qui l'ont empêché de respecter sa promesse d'embauche pourra satisfaire à cette exigence de preuve (par exemple : le retour non prévu d'un employé protégé par une convention collective, une baisse de production ou encore la perte de contrats importants, etc.). Nous sommes d'avis qu'il est avantageux de donner un préavis de deux semaines à l'employeur avant de quitter son emploi puis, ces deux dernières semaines de travail écoulées,

de déposer une demande de prestations seulement après avoir eu la confirmation que la promesse d'embauche ne peut être respectée.

Il faut éviter de remettre sa démission et de quitter son emploi trop tôt, par exemple 3 à 4 semaines avant la date prévue du début du nouvel emploi. Ce délai peut être mal interprété, sans compter qu'il peut empêcher l'obtention d'une antedatation de sa demande de prestations, dans le cas où la promesse d'embauche ne se réalise pas.

- **Modification importante de ses conditions de rémunération**

Il faut démontrer : 1) l'importance de cette modification; 2) tous les recours entrepris pour s'en plaindre à son employeur ou à son syndicat afin de corriger la situation; 3) faire comprendre que ces démarches n'ont pas abouti.

La justification pour des modifications aux « conditions de rémunération » dépendra des modalités de versement et du montant du salaire. Les exemples qui suivent vous donnent un aperçu de ce que la Commission pourrait considérer comme des raisons valables :

- un employeur qui ne respecte pas une promesse d'augmentation de salaire en vertu d'un contrat écrit ou non (la crédibilité des parties en cause étant déterminante s'il s'agit d'un contrat verbal);
- un employeur qui diminue le salaire d'une façon importante (la Cour d'appel fédérale considère que 25 % de réduction salariale est une perte importante);
- un employeur qui décide de rémunérer à la pièce un employé alors qu'il était payé à l'heure et que cette nouvelle façon de faire entraîne une diminution de sa rémunération;
- un employeur qui ne respecte pas le contrat de travail relativement au taux horaire;
- la diminution importante des heures de travail entraînant une baisse correspondante de la rémunération; etc.

- **Modification importante des fonctions**

Tout comme pour une modification salariale, le travailleur doit faire la preuve de l'importance du changement et des moyens entrepris pour corriger cette situation. La « modification substantielle des fonctions » sera justifiée lors :

1. d'une augmentation desdites fonctions et ce, sans qu'il y ait une augmentation de la rémunération en proportion de l'accroissement des tâches;
2. d'une rétrogradation injuste (voire humiliante) de la part de l'employeur;

3. de modifications unilatérales des fonctions d'un salarié (ajout de nouvelles tâches ou responsabilités non inscrites au contrat ou non prévues dans le contrat de travail verbal) ou non-respect des promesses de l'employeur quant au type d'emploi.
- **Excès d'heures supplémentaires ou non-rémunération de celles-ci**

À partir de combien d'heures supplémentaires de travail y a-t-il « excès »? C'est le problème lorsqu'on invoque ce motif pour quitter un emploi. En effet, la Commission évaluera si, dans un secteur particulier de l'industrie, six heures supplémentaires de travail, par exemple, constituent ou non un « excès ». La Commission est tenue de prendre en compte toutes les conséquences que ces heures supplémentaires peuvent avoir, par exemple sur la qualité de vie d'un salarié. D'autre part, invoquer la non-rémunération de ces heures supplémentaires implique de pouvoir le démontrer (feuilles de temps, talons de paye, témoignage d'un tiers, etc.).

- **Relations conflictuelles**

Avant de quitter son emploi, le travailleur ou travailleuse qui invoque ce motif doit aussi faire la preuve qu'il a tout fait pour corriger l'état de ses rapports conflictuels avec l'autre partie concernée. Ainsi, il doit en faire part à l'employeur, éventuellement déposer un grief par l'entremise du syndicat, s'il y en a un, bref démontrer qu'il n'est pas responsable ou n'a pas initié les rapports conflictuels en question. Il est tout de même admis qu'un employé n'est pas tenu d'endurer des remarques injurieuses ou blessantes, ou pire encore des gestes pouvant porter atteinte à son intégrité.

- **Pratiques de l'employeur contraires au droit**

Selon le Ministère, « toute personne a le droit de s'opposer aux pratiques contraires à la loi ou à des activités qui violent les règlements et vont à l'encontre de principes établis dans le monde des affaires. [...] Un prestataire serait fondé de quitter son emploi en pareils cas où une telle pratique ou activité était établie ou s'il croyait honnêtement que les activités de l'employeur étaient illégales ». Bien entendu, la preuve doit être faite par la personne invoquant le caractère illégal des activités de l'employeur.

- **Discrimination relative à l'emploi en raison de l'appartenance à une association ou à un syndicat**

Il faut faire la preuve de cette discrimination. Cela peut se faire, par exemple, à partir de témoignages de camarades de travail, d'ex-employés, du syndicat lui-même, etc.

- **Incitation induite par l'employeur à l'égard d'un employé à quitter son emploi**

Il faut être en mesure de prouver les agissements de l'employeur. Comme dans le cas précédent, des témoignages d'autrui vont normalement satisfaire à l'établissement de cette preuve.

- **Quitter à la suite d'une compression de personnel ayant pour effet de protéger l'emploi d'autres employés**

Vous devez faire la preuve que c'est l'employeur qui est à la source de la compression de personnel ayant pour effet de protéger l'emploi d'autres employés et de l'offre à l'employé de quitter son emploi en vertu de cette compression. Bien entendu, la Commission exige qu'une telle situation fasse l'objet d'un document écrit de l'employeur. Il n'en demeure pas moins que c'est la Commission qui détermine, en dernière instance, s'il s'agit ou non d'une « compression ayant pour effet de protéger l'emploi d'autres employés ».

ATTENTION : pour rendre effective cette disposition réglementaire, il arrive que la Commission exige qu'une telle entente soit signée, au préalable, avec l'employeur. Une telle obligation n'est nullement requise par l'article des règlements (51) qui régit cette situation.

Quelques conseils

En définissant que le départ volontaire doit être « la seule solution raisonnable », la Commission exige que la personne qui évoque l'un de ces motifs pour justifier son départ, fasse la preuve qu'elle a, au préalable, soumis son « problème » aux personnes ou institutions compétentes en la matière (ex. : supérieurs immédiats, patron, syndicat, Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNEST), Commission des droits de la personne, etc.). Donc, avant de quitter son emploi, il est préférable de posséder des preuves écrites de ses démarches, telles que photocopies de formules de griefs, plaintes, rapports d'entrevues ou déclarations de tierces personnes, témoins, etc. Il faut démontrer qu'il n'y avait pas d'autre solution que le départ, c'est-à-dire que les démarches entreprises n'ont pas permis de résoudre le ou les problèmes et que, dans les faits, ce n'est pas la personne qui abandonne son emploi qui est à la source ou responsable des problèmes en question. Il est aussi préférable d'effectuer des recherches d'emploi avant de quitter. De cette façon, vous pourrez satisfaire à cette notion de « seule solution raisonnable ». Cependant, la situation en elle-même peut justifier le départ, même sans avoir effectué toutes ces démarches.

La loi indique clairement que la Commission doit accorder le bénéfice du doute au prestataire. En l'absence de preuves contraires, cela devient donc une question de crédibilité.

Dans tous les cas, avant de quitter votre emploi, prenez le temps de nous contacter ou de contacter votre syndicat ou toute autre ressource compétente, afin de s'assurer de rencontrer les critères justifiant le départ volontaire. Si toutefois une personne a déjà quitté son emploi et que la Commission a émis un avis d'exclusion, il faut faire appel de cette décision dans les 30 jours suivant la réception de l'avis d'exclusion, le tout étant initié par une demande de révision administrative toujours dans les mêmes délais (voir le chapitre *Comment contester une décision de l'assurance-emploi*, p. 130).

L'inconduite

En ce qui concerne l'inconduite, c'est à la Commission et/ou à l'employeur de faire la preuve circonstanciée que l'acte (ou l'attitude) pour lequel l'employé a été congédié était bel et bien de l'inconduite au sens de la Loi de l'assurance-emploi. Il y a inconduite lorsque l'acte reproché à l'employé est grave et qu'il est commis volontairement ou de telle façon qu'il s'apparente à une intention délibérée et nuit réellement aux intérêts de l'employeur. Bien entendu, la Commission et/ou l'employeur doivent démontrer que l'inconduite, si inconduite il y a, est le motif réel et non pas un prétexte au congédiement.

D'autre part, la logique d'un employeur pour gérer ses relations de travail et pour définir ce qu'est l'inconduite ne s'apparente pas nécessairement à la logique de l'assurance-emploi. Il s'agit bien d'une appréciation différente dont les paramètres sont définis par des décisions de Cour (jurisprudence). À noter : l'incompétence ou le fait de ne pas rencontrer les objectifs fixés par l'employeur ne sont pas considérés comme de l'inconduite par les tribunaux.

La Commission considère presque toujours l'insubordination, les retards fréquents au travail, les vacances non autorisées, l'absentéisme non justifié, le manquement aux directives, une absence prolongée du travail sans avis ni autorisation, les activités syndicales pendant les heures de travail ou encore, des infractions criminelles reliées au travail, comme de l'inconduite. Encore faut-il que la Commission et/ou l'employeur démontrent que le travailleur a agi de façon délibérée, en connaissant les conséquences possibles de son geste, soit le congédiement.

Dans tous les cas, si la Commission émet un avis d'exclusion pour inconduite, contactez-nous et faites une demande de révision de cette décision dans les 30 jours suivant la réception de l'avis d'exclusion. Vous n'avez rien à perdre, mais tout à gagner, en contestant votre exclusion (voir le chapitre *Comment contester une décision de la Commission d'assurance-emploi*, p. 130).

Exceptions

Si une personne est suspendue par l'employeur à la suite d'un geste jugé répréhensible ou si elle prend un congé autorisé par l'employeur indiquant une date de retour (ex : un congé sans solde, une année sabbatique, ou encore un traitement différé), la Commission imposera une inadmissibilité. Cette inadmissibilité se terminera dès la fin de la suspension ou lors du retour du congé, ou encore après l'accumulation suffisante d'heures assurables chez un autre employeur. Il demeure tout de même possible, à certaines conditions, de démontrer qu'un congé sans solde était nécessaire ou qu'une suspension ne relève pas du cadre « d'inconduite » défini par la Commission. Bien des aspects peuvent être vérifiés afin de monter sa défense.

Les départs volontaires ou les congédiements pour inconduite, s'ils s'effectuent à l'intérieur des trois dernières semaines d'un contrat de travail dont l'échéance a été initialement fixée ou des trois semaines précédant la date prévue d'un licenciement inscrite dans un préavis remis par l'employeur, entraînent généralement un avis d'inadmissibilité, plutôt qu'une exclusion, jusqu'à la date prévue de fin d'emploi.

Le refus d'emploi

La Commission peut imposer une période d'exclusion de 7 à 12 semaines à toute personne qui, sans motif valable (au sens de la loi), refuse ou néglige de postuler à un emploi convenable vacant ou sur le point de le devenir, ou encore refuse un emploi convenable lorsqu'il lui a été offert. Il faut noter que l'existence d'un « lien » entre l'employeur qui offre l'emploi et le travailleur qui refuse (par exemple, son rappel à l'ouvrage) sera assimilé à un départ volontaire et entraînera, en conséquence, l'exclusion totale.

Pour contrer l'effet de l'exclusion, dans un cas comme dans l'autre, il faudra invoquer un motif valable et en faire la preuve.

Pour ne pas vous faire accuser de négligence, ou de refus de...

Si la Commission, via par exemple le Centre local d'emploi, vous informe qu'un emploi est disponible, montrez-vous intéressé et présentez-vous à l'entrevue. Tout manquement à cette règle risque d'entraîner une exclusion de 7 à 12 semaines du bénéfice des prestations et aussi de soulever la question de votre disponibilité, avec comme conséquence possible de vous voir imposer un avis d'inadmissibilité. Cet avis s'appliquera tant et aussi longtemps que vous ne démontrerez pas être réellement disponible à travailler.

Si l'emploi qui vous est suggéré n'est pas satisfaisant à vos yeux, il est préférable que ce soit l'employeur qui décide de ne pas vous embaucher, et non pas vous qui refusez l'emploi. Lors de l'entrevue,

posez de nombreuses questions sur les conditions de travail, le salaire, les bonus, les avantages sociaux, les vacances, les jours fériés, les possibilités d'augmentation de salaire, etc. Informez-vous des modalités concernant les congés parentaux, les congés maladie, si l'entreprise est syndiquée, etc.

De toute façon, il est nettement plus difficile d'être choisi à la suite d'une entrevue que de ne pas l'être. Personne, même pas la Commission, ne peut vous reprocher de ne pas avoir été choisi. Mais, peu importe vos intentions, ne manifestez jamais un manque d'intérêt pour l'emploi proposé, on pourrait vous accuser de ne pas être disponible au travail.

Raisons qui justifient (ou non) un refus d'emploi

La Commission considère les motifs déjà reconnus à la section « Départ volontaire » du présent chapitre comme des motifs valables pour refuser un emploi.

Il **reconnait** aussi les motifs suivants :

- l'état de santé et les capacités physiques du prestataire;
- un horaire de travail qui n'est pas compatible avec les obligations familiales ou ses croyances religieuses;
- la nature du travail qui est contraire aux convictions morales ou croyances religieuses;
- l'offre d'emploi dans le cadre de son occupation ordinaire à un taux de rémunération plus bas ou à des conditions moins favorables que le taux ou les conditions appliqués ou admis par les bons employeurs;
- après un certain délai raisonnable en chômage, basé sur le nombre d'années d'expérience dans un métier en particulier, l'offre d'emploi d'un genre différent de celui exercé normalement, mais offrant un taux de rémunération plus bas ou des conditions moins favorables que le taux ou les conditions qu'il pourrait convenablement s'attendre à obtenir;
- un conflit collectif (grève ou lock-out) en cours chez l'employeur;
- le fait de suivre un cours de formation dirigé (Centre local d'emploi).

Il considère **parfois** comme un motif valable de refuser un emploi :

- une trop grande distance entre le lieu de résidence et le lieu de travail;
- la certitude que le milieu de travail de l'emploi offert est malsain ou conflictuel.

La Commission ne considère **habituellement pas** comme un motif valable :

- le fait que l'emploi refusé soit à temps partiel plutôt qu'à temps plein;
- le désir de changer de métier ou de carrière professionnelle au détriment d'une offre d'emploi dans son secteur d'emploi habituel;
- l'excès ou le manque de compétences;
- le fait de suivre un cours de formation non autorisé ou non recommandé par le Centre local d'emploi (CLE).

Il existe un autre type de pénalité

La Commission peut imposer des pénalités, c'est-à-dire exclure une personne du bénéfice des prestations, pour une durée variant de 1 à 6 semaines pour les raisons suivantes :

- ne pas s'être présenté à une entrevue au bureau d'assurance-emploi ou au Centre local d'emploi;
- avoir abandonné ou refusé de suivre un cours de formation autorisé par la Commission;
- ne pas avoir suivi les instructions de la Commission (ne pas fournir les documents réclamés par votre agent, par exemple).

Ceci dit, nous constatons que la Commission, au lieu d'imposer ce genre de pénalité, va plutôt imposer une décision d'inadmissibilité complète, qui durera aussi longtemps que la situation n'aura pas été « régularisée ». Il lui arrive aussi, à l'occasion, d'imposer les deux sanctions d'inadmissibilité et d'exclusion (l'exclusion sera par ailleurs servie après la levée de l'inadmissibilité).

Vous pouvez contester ces sanctions de la même manière que cela est décrit au chapitre *Comment contester une décision de la Commission d'assurance-emploi*, p. 130.

Le droit à des prestations spéciales (maladie, proche aidant et compassion) malgré une exclusion...

Si vous êtes sous le coup d'une exclusion (pour départ volontaire, inconduite, refus d'emploi...), vous pouvez quand même vous qualifier pour les prestations spéciales (maladie, proche aidant ou compassion). L'exclusion est reportée après la période de prestations spéciales. En d'autres mots, malgré l'exclusion, vous pouvez être payé en prestations spéciales.



EXEMPLE

Robert est exclu des prestations de chômage après avoir été congédié de son emploi pour « inconduite ». Tout cela est très dur à vivre, au point de développer des symptômes dépressifs. Il consulte son médecin qui le met au repos complet pendant quatre mois.

Robert pourra réclamer des prestations de maladie (le critère d'admissibilité des prestations spéciales étant de 600 heures de travail). Cependant, après ses 15 ou 26 semaines de prestations de maladie (voir le chapitre à cet effet, p. 85), l'exclusion sera de nouveau appliquée. Pour se qualifier de nouveau à une période de prestations régulières, il devra occuper un nouvel emploi et rencontrer le critère d'admissibilité à cet effet (norme variable entre 420 et 700 heures de travail, établi selon le taux de chômage régional).

Un conseil important

Avant de déposer votre demande de chômage, suite à un départ volontaire ou un congédiement pour inconduite, n'hésitez pas à nous consulter. Il est important de bien préparer votre version des faits et les éléments de preuve à fournir.